BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Salah satu masalah nasional yang di hadapi bangsa Indonesia saat ini adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Undang-undang no 25 tahun 2000 tentang Program Pembanguan Nasional khususnya pada bab VII yang menyangkut pembangunan pendidikan, disebutkan bahwa dunia pendidikan di Indonesia menghadapi tantangan besar, di antaranya adalah kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan masih rendah. Sejalan dengan Undang-undang RI no 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.

Kita ketahui bahwa membangun sebuah bangsa yang lebih baik adalah melalui dunia pendidikan. Pendidikan adalah tugas dan tanggungjawab semua masyarakat Indonesia. Kita sadari bahwa tugas untuk mendidik anak pertama-tama adalah tanggung jawab orang tua di tengah keluarga dan di tengah masyarakat. Namun hal itu tidak cukup, tetapi ada peran orang lain yang lebih

tepat di luar keluarga dan masyarakat adalah guru di sekolah sebagai lembaga pendidikan formal. Dimana peningkatan kualitas pendidikan multak diperlukan setiap saat. Peningkatan kualitas pendidikan nasional, kegiatan pembelajaran di sekolah merupakan kegiatan inti, karena melalui proses belajar mengajar diharapkan tercapai tujuan pendidikan dalam bentuk perubahan tingkah laku/perilaku pada diri peserta didik.

Sumber daya manusia (SDM) semakin diakui sebagai sumber daya organisasi vital dan sentral di masa yang akan datang. SDM senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Salah satu aspek penting aspirasi setiap SDM adalah berkaitan dengan aspirasi dan sikap terhadap pekerjaan. Faktor pekerjaan ini dapat menjadi indikator ketepatan aspirasi sikap personil suatu organisasi sebagai imbas berbagai pendekatan kebijaksanaan organisasional.

Kompleksnya dunia yang akan dihadapi anak didik kelak dengan sendirinya menuntut sumber daya manusia kinerja para pendidiknya (guru) harus profesional. Guru dituntut pengetahuan yang mendalam tentang hakekat anak dan perkembangannya, cara belajar, strategi dan atau ilmu pengetahuan dan teknologi yang relevan, serta sikap yang selalu mengerti dan memahami anak didik sesuai dengan perkembangan zamannya. Guru harus diperdayakan terus-menerus agar lebih kompeten dan profesional. Sallis Edward (dalam Dachnel Kamars, 2005:336-337) mengemukakan, bahwa “Aspek kunci dari peranan kepemimpinan dalam pendidikan adalah pemberdayaan (*empowering*) para guru dengan memberi mereka kesempatan yang maksimum untuk memperbaiki pembelajaran (*learning*)

para siswa mereka. Para guru harus terlibat dalam proses pengambilan keputusan karena mereka pun ikut memikul tanggungjawab dalam proses belajar mengajar."

Peningkatan sebuah mutu pendidikan atau maju mundurnya proses pendidikan itu ada di tangan guru. Guru harus memperbaiki kinerjanya agar lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Torang (2013:74), mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Sekolah merupakan sebuah organisasi dalam dunia pendidikan, yang mengharuskan peningkatan mutunya ditentukan oleh sdm tenaga pendidik/guru itu sendiri. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan mutu pendidikan yang baik, dan akan dirasakan oleh peserta didik itu sendiri serta masyarakat dan bangsa pada umumnya sebagai akibat hasil dari kesuksesan suatu pendidikan.

Menurut UU RI NO.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1, bahwa "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Selain itu pada pasal 2 ayat 1 dan 2 juga dikatakan guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Ambarita, (2013:63)

menegaskan, bahwa “Guru yang profesional wajib memiliki kualifikasi akademik sarjana atau diploma empat, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi pedagogik, dan kompetensi profesional, seperti memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Guru sebagai salah satu pekerjaan dalam bidang kependidikan, sudah digolongkan kedalam pekerjaan profesional. Profesional disini menunjukkan bahwa guru yang sudah memiliki kompetensi dalam penguasaan kecakapan kerja atau keahlian yang dituntut selaras dengan bidang kerja keguruannya. Kecakapan dan keahlian yang dimiliki itu, guru mempunyai wewenang dalam melakukan pelayanan keguruannya.

Sejalan dengan itu seperti yang tertuang dalam UU No. 14 tahun 2005 pasal 7 ayat 1 tentang cita-cita mulia profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut: “(a) memiliki bakat, minat panggilan jiwa dan idealisme, (b) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia, (c) memiliki kualifikasi akademik atau latar belakang pendidikan sesuai bidang tugas, (d) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, (e) memiliki tanggungjawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan, (f) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, (g) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar keprofesionalan guru, (h) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dan

(i) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru".

Peran guru di zaman ini, tidak sekedar nama saja yang mampu menyampaikan ilmu kepada peserta didik, melainkan harus memiliki kompetensi secara profesional dalam tugasnya. Guru yang memiliki kompetensi akan sendirinya mampu menjalankan tugasnya sebagai pendidik yang baik bagi anak didiknya, teristimewa dalam meningkatkan kinerjanya. Ambarita dan Wanapri Pangaribuan (2013:98) mengatakan, bahwa ukuran kinerja guru yang diharapkan adalah terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral dipundaknya secara profesional. Semua itu akan terlihat pada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggungjawab mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melakukan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan akan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi.

Salah satu faktor yang dapat meningkat kinerja guru adalah budaya organisasi. Setiap individu dilatarbelakangi oleh budaya yang mempengaruhi perlilaku mereka. Taylor dan Ndraha, dalam Ambarita dan Wanapri Pangaribuan, (2013:208) menjelaskan bahwa budaya menuntut individu untuk berperilaku dan memberi petunjuk pada mereka mengenai apa saja yang harus diikuti dan dipelajari. Konsep budaya adalah keseluruhan kompleks yang meliputi, pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum dan kemampuan-kemampuan

lainnya serta kebiasaan yang diperoleh manusia sebagai anggota sosial. Ambarita dan Wanapri Pangaribuan (2013:208) menyatakan bahwa, budaya adalah seluruh hasil karya cipta, rasa, karsa dari budi dan akal budi manusia sebagai makluk sosial.

Sejalan dengan itu, Reilly, Chatman, dan Caldwell dalam Robbins dan Judge yang dikutip oleh Siburian, (2013:40-41) dapat diketahui bahwa karakteristik yang menjadi elemen-elemen penting budaya organisasi, yaitu: (1) Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko; (2) Perhatian terhadap detail, yaitu tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis dan perhatian terhadap detail; (3) Orientasi hasil, yaitu tingkatan tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil dari pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut; (4) Orientasi orang, yaitu tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada dalam organisasi; (5) Orientasi tim, yaitu tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan; (6) Agresivitas, yaitu tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai; (7) Stabilitas, yaitu tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status quo bukannya pertumbuhan.

Budaya organisasi adalah perilaku karakter individu yang memiliki keyakinan dan nilai yang berhubungan erat dengan pengetahuan dan kemampuan-kemampuan dalam beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan lingkungan sebagai inisiatif individual, integrasi, serta mengandung unsur kesenian, moral, hukum,

dan nilai, serta kebiasaan yang diperoleh manusia dalam berinteraksi sosial dengan anggota organisasi untuk meningkatkan semangat kerja dalam mencapai tujuan bersama sebuah organisasi. Budaya organisasi sekolah yang baik akan meningkatkan kinerja para guru dalam mengimplementasikan kemampuan yang dimiliki dalam proses belajar mengajar di kelas. Rendahnya kinerja guru ini diduga dipengaruhi oleh banyak faktor, salah-satunya adalah masalah budaya organisasi.

Usaha mendukung kinerja guru yang diharapkan dalam satuan pendidikan/sekolah, tetap ada hubungannya dengan seorang yang sangat mempengaruhi sebagai motivator, yaitu pemimpin. Pemimpin sebagai inspirator yang membangkitkan semangat kerja para guru untuk lebih sukses dalam tugas-tugasnya. Jadi dalam satuan pendidikan seorang pemimpin pendidikan yang menjiwai kepemimpinannya, yaitu seorang kepala sekolah.

Kepemimpinan dalam satuan pendidikan yang lebih cocok adalah kepemimpinan pendidikan. Kepemimpian pendidikan adalah yang mampu memahami kebutuhan-kebutuhan dan keinginan-keinginan khusus dari setiap anggota organisasi, mendorong/memotivasi bawahannya untuk meningkatkan kinerjanya dengan bekerja secara optimal dengan bersikap jujur dan rendah hati serta selalu berusaha untuk membantu, sehingga setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan pencapaian target yang baik dan tujuan organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, Makawimbang, (2012:30-31) mengemukakan, bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menunjukkan, menggerahkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau

kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efesien.

Selanjutnya, Soetopo dan Soemanto 1982 (dalam Makawimbang, (2012:30) menjelaskan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan secara bebas dan sukarela. Kepemimpinan Pendidikan yang dijalankan oleh kepala sekolah atau pimpinan lembaga pendidikan lainnya mengandung unsur-unsur: (1) Proses mempengaruhi para guru, pegawai, dan murid-murid, (2) pengaruh yang dilakukan bermaksud agar orang lain melakukan tindakan yang dinginkan, (3) berlangsung disekolah untuk mengelolah aktivitas belajar mengajar, (d) kepala sekolah diangkat oleh pejabat kependidikan atau yayasan, (e) tujuan yang dicapai yaitu tercapainya tujuan pendidikan lulusan berkepribadian baik dan berkualitas tinggi, (f) aktivitas kepemimpinan lebih banyak orientasi hubungan manusia dari pada mengatur sumber daya material.

Stephen R. Covey (dalam makawimbang, 2012:136), mengemukan bahwa sifat-sifat seorang visioner, selain dia mampu melihat dan memanfaatkan peluang-peluang di masa depan ia juga memiliki prinsip kepemimpinan yang berprinsip dengan ciri-ciri, yaitu selalu belajar (terus-menerus), berorientasi pada pelayanan, memancarkan energy positif, mempercayai orang lain, selalu berlatih untuk memperbaharui diri agar mampu mencapai prestasi yang tinggi, hidup seimbang, melihat hidup sebagai pertualangan, dan sinergistik.

Kepemimpinan Pendidikan adalah kepemimpinan yang berhasil memberikan pelayanan berkualitas, kemampuaannya mengambil kebijakan yang tepat dan rasional mengenai pengembangan kurikulum, penerapan model dan strategi pembelajaran yang dinamis sesuai tuntutan materi pelajaran, menyusun berbagai program yang mendukung kualitas pembelajaran, dan memenuhi kebutuhan utama yang diperlukan pendidik dalam memberikan layanan belajar pada peserta didik. Dengan demikian kepemimpinan pendidikan nampak pada: "Memberikan teladan dan berorientasi pada pelayanan, kemampuan memberikan motivasi/memperdayakan anggota, adil dan tegas dalam mengambil keputusan, menghargai partisipasi guru/bawahan, memiliki visi dan berupaya melakukan perubahan, percaya diri, percaya pada orang lain/memancarkan *energy* positif, selalu belajar terus-menerus, hidup seimbang, dan mampu menilai/mengevaluasi.

Selain itu faktor penunjang yang juga mendukung kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi semangat peningkatkan kinerjanya. Hal ini seringkali terjadi motivasi kerja guru di sekolah sangat rendah. Kalau digali lebih dalam, bahwa guru-guru melaksanakan tugasnya karena kewajiban sebagai sebuah profesi. Mengapa bisa terjadi, karena mereka bekerja harus diawasi oleh kepala sekolah dan dinas pendidikan, serta yayasan (untuk sekolah swasta). Tugas-tugas dan kewajibannya sebagai guru, seperti pemberangkat pembelajaran, dan lain-lain harus dibuat sebelum masuk kelas dan diperiksa oleh kepala sekolah. Tetapi kenyataan lebih banyak guru tidak menyerahkannya kepada kepala sekolah, kecuali ketika kepala sekolah memintanya. Ini menandakan rendahnya motivasi kerja guru yang kurang baik, apabila harus diminta pimpinan/kepala sekolah baru menyerahkannya.

Sangat diharapkan guru-guru punya kesadaran membangun motivasi kerja yang baik. Dengan keinginan motivasi kerja yang baik, akan mendukung segala aktivitas pribadi maupun bersama dan peningkatan kinerjanya. Sejalan dengan itu, Anoraga (2009: 35) mengemukakan, bahwa "motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Nuraeni (dalam Hasibuan, 2014:60) mengemukakan tiga dimensi dalam pengukuran motivasi kerja yaitu (a) kebutuhan akan prestasi dengan indikator yang digunakan adalah berorientasi pada tujuan, berorientasi pada masa depan, tanggung jawab, berani mengambil resiko, kesempatan untuk belajar, dan pemanfaatan waktu, dan b) kebutuhan akan kekuasaan dapat diukur dengan menggunkan indikator keinginan untuk menolong, kemampuan untuk meyakinkan orang, tingkat mobilitas vertikal dan keinginan untuk memberi perintah, serta c) kebutuhan akan hubungan dengan orang lain pengukuran dapat menggunakan indikator tingkat kesukaan dalam bekerja sama, demokratif, tidak suka menyendiri dan suka bersahabat.

Ernest J. McCormick, (dalam Mangkunegara, 2013:94) mengemukan juga, bahwa*"Work motivation is defenided as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings"*. (Motivasi kerja didefenisiskan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja).

Motivasi kerja guru adalah kemampuan yang dimiliki dalam dirinya yang menimbulkan dorongan untuk mengarahkan perilaku untuk melakukakan sesuatu yang baik. Indikator motivasi kerja guru adalah: Kebutuhan akan prestasi, dengan indikatornya adalah berorientasi pada tujuan, berorientasi pada masa depan, tanggung jawab, bekerja keras, senang berkompetisi, berani mengambil resiko, kesempatan untuk belajar, peduli terhadap pekerjaan dan pemanfaatan waktu, dan kebutuhan akan kekuasaan, dengan indikatornya adalah keinginan untuk menolong, keinginan meningkatkan kemampuan-kemampuan untuk meyakinkan orang, tingkat mobilitas vertikal dan keinginan untuk memberi perintah, serta kebutuhan akan hubungan dengan orang lain, dengan indikatornya adalah "tingkat melakukan kerjasama, sikap demokratif, tidak suka menyendiri, sikap jujur dan terbuka kepada sesama, serta suka bersahabat dalam persaudaraan".

Masalah-masalah yang ditemukan di lapangan bahwa mentalitas kinerja para guru tidak seperti yang diharapkan atau kinerjanya sangat rendah. Hal ini kami alami langsung ketika observasi di sekolah dan juga hasil wawancara kami dengan para kepala sekolah untuk 6 (enam) sekolah negeri kepada peneliti. Dalam wawancara langsung kami dengan para Kepala SMA Negeri di Kota Gunungsitoli dalam penelitian pendahuluan (observasi) langsung pada tanggal 4 Desember 2014 (SMA Negeri 3), tanggal 5 Desember 2014 (SMA Negeri 1 Gunungsitoli), tanggal 6 Januari 2015 (SMA Negeri Unggulan Sukma Nias), tanggal 7 Januari 2015 (SMA Negeri 1 Gunungsitoli Utara dan SMA Negeri 2 Gunungsitoli), dan tanggal 8 Januari 2015 (SMA Negeri 1 Gunungsitoli Idanoi) mengungkapkan hal yang sama tentang rendahnya kinerja guru. Masalah-masalah yang ditemukan, antara lain: „Guru tidak memiliki perangkat pembelajaran,

kurang mengembangkan kopetensinya sebagai guru, tidak mampu menggunakan media belajar berupa komputer dan laptop, guru kurang kreatif dan inovatif, cara mengajarnya kurang profesional, guru kurang disiplin, tidak senang melihat rekan guru yang kreatif dan prestasi, tidak mau menerima tugas tambahan kecuali hanya cukup tugas mengajarnya, guru kurang memberikan teladan, masih rendahnya usaha pengembangan pengetahuan dan wawasan guru, masih ada sebagian guru memiliki kemampuan dan kecakapan kerja tidak sesuai dengan tugasnya sebagai guru/*skillnya* tidak sesuai, masih adanya ketidakpuasan guru berkenaan dengan pekerjaan dan kebijakan organisasi sekolah, bakat dan minat serta sikap guru dengan pekerjaan kurang prefesional, masih ada guru dalam melaksanakan tugasnya belum sepenuhnya mengacu kepada pengembangan nilai dan sifat-sifat pribadi, masih dirasakan budaya organisasi kurang mendukung pengembangan diri guru, pengaharapan yang terlalu tinggi sehingga tidak sesuai dengan realitas, kurangnya kerjasama antar guru dalam menyelesaikan tugas-tugas, masih ada beberapa guru yang ketertarikannya dengan pekerjaan keguruan masih rendah. Keadaan ini terus berkembang dan mempengaruhi keberhasilan tugas guru secara keseluruhan. Rendahnya penyelesaian tugas yang ditampilkan guru diduga karena gaya kemimpinan pendidikan (kepala sekolah sebagai implementasi) kurang memberikan dukungan yang memberikan semangat kepada guru. Selain itu juga, motivasi kerja guru yang belum dirasakannya. Jika dicermati lebih mendalam, motivasi kerja guru erat kaitannya dengan budaya organisasi, untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Kenyataan kinerja guru selama ini masih rendah dan terkesan tidak optimal dalam menjalankan tugasnya. Guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai kegiatan rutin, ruang kreativitas. Inovasi bagi guru relatif tertutup dan kreativitas bukan bagian dari prestasi. Jika ada guru yang mengembangkan kreativitasnya, guru tersebut cenderung dinilai membuang-buang waktu dan boros. Sagala (2011:38), mengemukkan bahwa, "Hasil penataran guru pada berbagai bidang studi belum menunjukkan daya kerja berbeda dibanding kinerja para guru yang tidak mengikuti penataran. Tidak ada kontrol terhadap hasil penataran meskipun penataran itu telah menghabiskan biaya cukup besar. Institusi yang membina kinerja guru dan tenaga kependidikan tidak jelas. Apakah sepenuhnya oleh pemerintah atau organisasi profesi guru dan tanaga kependidikan."

Sejalan dengan itu membuktikan, bahwa "Fenomena yang terjadi di tulis dalam harian SURYA Online, MALANG, Sabtu 16 Juni 2012 - Para siswa SMA/SMK/MA mengkritik kinerja guru karena dinilai tidak tulus dalam mengajar. Kritikan itu dituangkan dalam naskah tulisan Lomba Menulis Inspiratif (LMI) yang diadakan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Muhamadiyah Malang (UMM).Ada 380 naskah dari 350 SMA/SMK/MA yang diterima panitia. Semua naskah berisi pendapat maupun kritikan terhadap kinerja guru. Sesuai dengan tema yang ditentukan panitia, yaitu "Jika Aku Menjadi Guru Profesional". Salah satu karya yang paling menarik adalah milik Abdurrahman, siswa MA Muhammadiyah 1 Malang. Dalam naskah yang berjudul „Etos Pencerah Peradaban : Cita Luhur Jika Aku Menjadi Guru", siswa kelas XI itu mengkritik keras kinerja guru yang pamrih. Artinya, kata Abdulrahman, sebagian

besar guru mengajar karena kewajiban, bukan karena ketulusan untuk mendidik anak bangsa.“Buktinya, guru masih harus diawasi, dikontrol. Kalau mereka tulus mengajar, tidak perlu pengawasan dari atasan, mereka akan tetap mengajar,” terangnya.

Selanjutnya, dalam suara NIAS BRIEF TODAY- GUNUNGSITOLI, NBC tanggal 5 Juni 2014 juga ditegaskan oleh Kepala Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli, bahwa “Penilaian guru berprestasi tidak semata-mata berdasarkan pada akademik. Kreatifitas guru juga menjadi nilai penentu. Kreatifitas inilah yang menjadi kendala para guru di kepulauan Nias khususnya kota Gunungsitoli dalam mencapai prestasi tersebut. Sejalan dengan itu, “Warta Nias Pos Rabu, 10 Nop. 2014 di Kota Gunungsitoli, menyatakan bahwa, “Ratusan pelajar dari SMA Negeri 1 Gunungsitoli beramai-ramai berunjuk rasa di halaman Kantor Wali Kota Gunungsitoli menuntut Kepala sekolah mereka di copot dan dua guru yang telah dimutasi untuk dikembalikan di sekolah mereka.

Dapat disimpulkan bahwa fenomena-fenomena yang terjadi di atas ini, karena disebabkan lemah/kurangnya kinerja, yang mengcakup kinerja guru, suasana budaya organisasi, gaya kepemimpinan pendidikan (kepala sekolah sebagai implementasi/perannya), yang terjadi tidak kondusif, sehingga tidak ada kerja sama antara kepala sekolah dengan guru serta siswa, dan masih faktor-faktor yang juga sangat mempengaruhinya, seperti motivasi kerja, dan lain-lain).

Beberapa permasalahan seperti dikemukakan di atas, budaya organisasi, kepemimpinan pendidikan, dan motivasi kerja di duga merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru. Mengingat begitu luas dan kompleksnya permasalahan yang berkaitan dengan upaya pencapaian

tujuan SMA Negeri di Kota Gunungsitoli, penelitian ini dibatasi pada empat permasalahan utama yang dirasa sangat penting dan mendesak, yaitu "Budaya Organisasi, Kepemimpinan Pendidikan, Motivasi Kerja, dan yang diyakini sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya Kinerja Guru.

B. Indentifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut: (1) Apakah dengan adanya budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja guru? (2) Apakah budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja guru? (3) Apakah banyaknya beban tugas yang diberikan pada guru dapat menurunkan motivasi kerja guru? (4) Apakah pengetahuan manajemen kelas dapat meningkatkan motivasi kerja guru? (5) Apakah komitmen kepemimpinan pendidikan (kepala sekolah) dengan tugasnya dapat meningkatkan motivasi kinerja guru? (6) Apakah kepemimpinan pendidikan dapat meningkatkan kinerja guru? (7) Apakah komitmen guru dengan tugasnya dapat meningkatkan kinerja guru? (8) Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan pendidikan dan motivasi kerja dengan kinerja guru?

C. Pembatasan Masalah.

Melihat begitu luas dan kompleksnya permasalahan yang berkaitan dengan upaya pencapaian tujuan SMA Negeri di Kota Gunungsitoli, serta sesuai dengan variabel yang diteliti, dan disebabkan oleh keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti baik dari segi waktu, pikiran, tenaga, serta untuk lebih mengefektifkan penelitian ini, perlu dilakukan pembatasan masalah agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah **: "Budaya**

Organisasi, Kepemimpinan Pendidikan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru''. Implementasi Kepemimpinan Pendidikan yang dimaksudkan adalah Kepala Sekolah.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi dan pembatasan masalah di atas maka dalam penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri di Kota Gunungsitoli?
2. Apakah ada pengaruh langsung Kepemimpinan Pendidikan terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri di Kota Gunungsitoli?
3. Apakah ada pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Gunungsitoli?
4. Apakah ada pengaruh langsung Kepemimpinan Pendidikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Gunungsitoli?
5. Apakah ada pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Gunungsitoli?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri di Kota Gunungsitoli.
2. Mengetahui pengaruh Kepemimpinan Pendidikan terhadap, Motivasi Kerja Guru SMA Negeri di Kota Gunungsitoli.

3. Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Gunungsitoli.
4. Mengetahui pengaruh Kepemimpinan Pendidikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Gunungsitoli.
5. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Gunungsitoli.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis.

1. Secara teoritis berguna untuk memperkaya dan menambah khasanah ilmu pengetahuan bagi lembaga pendidikan guna meningkatkan kualitas pendidikan khususnya yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Kepemimpian Pendidikan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru.
2. Secara teoritis juga memberikan sumbangan pemikiran dan bahan acuan bagi guru, pengelolah dan pengembang lembaga pendidikan, seperti Dinas Pendidikan, Yayasan-yayasan Pendidikan Swasta, serta peneliti selanjutnya yang akan mengkaji secara lebih mendalam tentang Budaya Organisasi, Kepemimpinan Pendidikan, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru.
3. Hasil penelitian ini juga akan memberikan masukan kepada para guru SMA Negeri di Kota Gunungsitoli dalam upaya meningkatkan kinerjanya.
4. Sacara praktis dapat memberikan bahan pertimbangan dan alternatif bagi guru dan peneliti sendiri tentang pemanfaatan Budaya Organisasi, Kepemimpian Pendidikan, Motivasi Kerja terhadap efektivitas dan efisiensi komitmen Kinerja Guru itu sendiri.